

ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TENAYAN RAYA KOTA PEKANBARU

Oleh :

Nur Khasanah

**Pembimbing : Dadang Mashur, S.Sos, M.Si
(nurkhasanahsuradi@gmail.com)**

Jurusan Ilmu Administrasi- Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru28293, Telp/Fax
(0761)63277

Abstract

Position and role of the Civil Service is important in the administration of government and development tasks as stipulated in Government Regulation No. 53 of 2010 about the Discipline of Civil Servants. Discipline of Civil Servant at the Distric Office of Tenayan Raya Pekanbaru is still said has not gone well. This is caused by the lack of socialization about the importance of employment discipline, lack of strict sanctions for employee indisciplinary, and lack of supervision of work discipline employees. Based on this, researchers conducting of the analysis work discipline of Civil Servants at the Distric Office of Tenayan Raya Pekanbaru. Problems in this research are how the analysis work discipline of the Civil Servants at the Distric Office of Tenayan Raya Pekanbaru and the factors that affect discipline of employees working of Civil Servants at the Distric Office of Tenayan Raya Pekanbaru. This research uses the concept of discipline theory Civil Servant of Hasibuan 2011. The research model in this research is a qualitative descriptive method with data collection through observation and interviews, which the relevant parties in the implementation work discipline at the Distric Office of Tenayan Raya Pekanbaru as the research informants. The result of this reaserch work discipline of the Civil Servants at the Distric Office of Tenayan Raya Pekanbaru has not gone well, this is because the purpose of which was given to the employee are still not in accordance with ability of employees, exemplary leadership the less competent, human relationships are not in harmony, the lack of fairness for the compensation, supervision, and law sanctions, as well as firmness in giving assistance work discipline is not in accordance with the prescribed rules. As for the factors that influence work discipline employees is the lack of good communication in cooperation, the workplace environment is less comfortable, and lack of awareness as the resource implementing discipline.

Keywords: Management Human Resources, Work Discipline

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi setiap instansi pemerintah maupun swasta mempunyai keinginan dalam melakukan kemajuan dan pencapaian hasil yang maksimal dalam segala bidang. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil merupakan hal yang penting dalam penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur aparatur negara dan abdi masyarakat yang setia dan taat pada Pancasila, undang-undang dasar 1945, pemerintah dan negara yang berbudi luhur, berdaya guna dan berhasil guna dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan-larangan yang telah ditetapkan harus dimengerti oleh setiap Pegawai Negeri Sipil selaku aparatur negara. Selain dalam peraturan pemerintah tersebut juga diatur tentang tata cara pemeriksaan disiplin kerja, penyampaian hukuman disiplin kerja serta pengajuan keberatan atas hukuman yang dijatuhkan oleh pimpinan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Pemberian hukuman disiplin kerja bagi Pegawai Negeri Sipil adalah bertujuan untuk memperbaiki sistem kerja dan mendidik setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran atas peraturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya peraturan disiplin kerja yang memuat pokok-pokok kewajiban, fungsi dan tugas seorang Pegawai

Negeri Sipil akan menjadi suatu faktor pengukur dalam pencapaian kinerja pegawai yang baik.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini dimaksudkan untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, yaitu bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Seorang pegawai dikatakan disiplin jika memenuhi tiga faktor, yaitu menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Disiplin kerja pegawai yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan pegawai yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas pegawai yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah.

Berdasarkan survei yang penulis lakukan pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru juga ditemukan beberapa fenomena atau gejala yang timbul sebagai akibat kurang memperhatikan disiplin kerja antara lain :

1. Masih besar tingkat absensi pegawai yang absen setiap bulannya terbukti dengan rata-rata setiap bulan pegawai yang absen sebanyak 7 orang dari jumlah pegawainya, sebagian pegawainya yang terlambat masuk jam kerja, dan pulang kerja sebelum jam kantor berakhir, serta masih dijumpai adanya sebagian pegawainya yang

keluar pada jam-jam kerja tanpa seizin atasannya.

2. Masih adanya sebagian pegawainya yang belum memanfaatkan waktu (jam) kerja sebaik-baiknya dan menunda-nunda penyelesaian pekerjaan, masih belum efektifnya pelayanan dan ketepatan waktu yang dilaksanakan oleh Pegawai Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru.

3. Masih kurang tegasnya penerapan sanksi-sanksi yang di jatuhkan terhadap pegawai yang melanggar peraturan yang berlaku.

B. Rumusan Masalah

Dari gejala – gejala tersebut diatas, maka perlu dirumuskan sebagai masalah pokok yaitu :

1. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru.

b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

1. Untuk mengembangkan teori ilmu Administrasi Kepegawaian, dan Manajemen Sumber Daya Manusia serta sebagai bahan untuk mengembangkan pemahaman penulis

dalam mendapatkan ilmu pengetahuan selama melakukan penelitian ini.

2. Sebagai bahan informasi bagi pihak Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru dan sekaligus sebagai acuan mengembangkan disiplin kerja pegawai.

b. Secara Praktis

1. Sebagai bahan pengetahuan dan dapat bermanfaat sebagai tambahan ilmu tentang disiplin yang baik sehingga dapat menghasilkan penentu sumber daya manusia yang lebih baik.

Diharapkan dapat menjadi salah satu pemikiran bagi pihak Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru dalam rangka mengevaluasi disiplin pegawai dan sebagai bahan perbandingan dan sumber informasi dalam penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.

D. Konsep Teori

Menurut **Hasibuan (2011:194)** mengemukakan indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan organisasi di antaranya yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan karyawan .hal ini berarti pekerjaan yang di bebaskan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya/pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya.

Maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahanpun kurang baik.
3. Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan terhadap pekerjaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka karyawan akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karna ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adalah terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
5. Waskat

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan/organisasi, karyawan, dan masyarakat.

6. Sanksi Hukum
Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin karyawan karena adanya sanksi hukuman yang semangkin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor.

F. Konsep Operasional

Untuk memberikan kesamaan pemahaman, memudahkan menganalisa dan membatasi ruang lingkup pengoperasian dalam penelitian, maka penulis mencoba memberikan konsep operasional.

Konsep operasional adalah konsep yang digunakan untuk memberikan gambaran dalam bentuk nyata dari konsep teori agar mudah di pahami dan dapat diukur sesuai realita. Adapun konsep operasional yang berhubungan dengan penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan mentaati dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar atau dijatuhi hukuman disiplin.
2. Disipin kerja adalah sebagai suatu sikap pegawai yang menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan mengelak sanksi-sanksi apabila pegawai tersebut melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
3. Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru adalah sebagai ujung tombak pelaksanaan pelayanan pemerintahan di kecamatan. Salah satu unsur utama penentu kinerja pemerintahan adalah disiplin pegawai negeri sipil, kinerjanya yang ada didalam kantor tersebut sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan pelayanan pemerintahan. Kondisi perkantoran pemerintah pada kenyataannya selalu

bermasalah dengan disiplin pegawainya.

4. Tujuan dan kemampuan yang adalah dimana bobot pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut.
5. Teladan pimpinan adalah pimpinan harus memiliki sikap teladan yang tinggi dalam menegakkan dan memanfaatkan aturan dikantor.
6. Balas jasa adalah pemberian balas jasa/prestasi yang diberikan dalam jumlah yang relatif
7. Keadilan adalah dimana setiap pegawai harus mendapat perlakuan yang sama dalam balas jasa dan penerapan sanksi hukuman.
8. Waskat (pengawasan melekat) adalah pemimpinan yang berada di Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru aktif dan langsung mengawasi perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas.
9. Sanksi hukuman adalah dimana pemimpin memberikan sanksi hukuman sesuai dengan kesalahan yang dilakukan pegawai dan hendaknya bersifat mendidik, berdasarkan pertimbangan logis dan adil.
10. Ketegasan adalah pimpinan harus tegas dalam menerapkan peraturan yang telah ditetapkan.
11. Hubungan kemanusiaan adalah dimana terjalinnya hubungan yang harmonis antara pimpinan terhadap dengan bawahan dan antara sesama pegawainya.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang mengumpulkan data berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka, **Moelong (2012:2)**. Penulis berusaha mengetahui gejala-gejala yang terjadi pada objek penelitian yang berlangsung pada waktu tertentu dan kemudian menggambarkan kejadian-kejadian tersebut dengan data yang didapat dari hasil pengamatan dan penelitian di lapangan.

Metode Penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif pada hakikatnya adalah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka serta berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya.

Penelitian deskriptif (*descriptive research*) adalah suatu metode penelitian suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, dan suatu sistem pemikiran atau suatu kelas peristiwa masa sekarang. Menjelaskan bahwa penelitian kualitatif merupakan sebuah proses penyelidikan untuk memahami masalah sosial atau masalah manusia, berdasarkan pada penciptaan gambaran holistik lengkap yang dibentuk dengan kata-kata, melaporkan pandangan informan secara terperinci, dan disusun dalam sebuah latar alamiah.

Penelitian kualitatif dengan metode deskriptif (gambaran) dan hubungan anantara fenomena yang disediki. Penelitian deskriptif tidak

memberikan perlakuan, manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel bebas, tetapi menggambarkan suatu kondisi apa adanya.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru, alasan melakukan penelitian disini karena menemukan data dan fakta masih terdapat pegawai yang absen setiap bulannya. Hal ini berpengaruh pada kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka sebagai aparatur yang melayani termasuk mengenai kedisiplinan dalam melaksanakan tugas.

3. Informan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis membutuhkan subjek dalam pengumpulan data, yaitu dengan cara menemukan *Informan* yang tepat. Subjek tersebut terkait langsung dengan penelitian ini untuk memperoleh informasi mengenai hal-hal yang terkait dengan dirinya sendiri ataupun tentang lingkungan sekitarnya. *Informan* penelitian pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru antara lain adalah sebagai berikut :

1. Camat
2. Sekretaris
3. Staf dan Pegawai
4. Masyarakat pengguna pelayanan

4. Jenis Data

a. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang menjadi objek penelitian berupa informasi yang relevan dan masalah-masalah yang sudah

ada dirumuskan dalam penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen atau laporan yang ada hubungannya dengan masalah penelitian ini dan juga bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain mengenai :

1. Gambaran umum Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru
2. Jumlah pegawai pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru
3. Absensi kehadiran pegawai Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru
4. Program kerja Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui :

1. Studi lapangan, yakni memperoleh dengan melakukan :
 - a. Observasi

Observasi yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh data dan informasi mengenai permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan pegawai melalui pengamatan secara langsung kelapangan terhadap objek penelitian.

- b. Wawancara

Cara untuk mendapatkan data dengan mengajukan pertanyaan pada responden tentang suatu masalah yang dapat memberikan informasi sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti.

6. Analisis Data

Analisis data adalah proses penyempurnaan data yang berguna untuk mempermudah dalam hal membaca dan menginterpretasikan data. Data kualitatif yang diperoleh dari teknik observasi dan wawancara bahkan pengamatan mendalam dan diinterpretasikan dengan menunjukkan teori-teori yang ada, semua informasi yang dikumpulkan dipelajari menjadi suatu kesatuan yang utuh.

Analisis data yang dipakai dalam penelitian kualitatif seperti yang di jelaskan **Moelong (2012:2)** melalui beberapa tahap analisis yaitu :

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh atau data yang terkumpul dalam penelitian di reduksi menajamkan analisis, menonjolkan hal-hal yang penting dalam penggolongan, mengarahkan, membuang yang tidak dibutuhkan dan mengorganisasikan data agar lebih sistematis, sehingga dapat dibuat kesimpulan yang bermakna.

b. Klasifikasi Data

Data yang dikumpulkan akan dikelompokkan

c. Interpretasi Data

Data yang diklasifikasikan kemudian diterangkan atau dicari artinya dan kemudian berakhir pada penarikan kesimpulan dan menjelaskan implikasinya.

d. Pengambilan kesimpulan dan Verifikasi

Setelah semua data yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru dan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru di dapat, serta mengkaitkan dengan, teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Pegawai maka dapat ditarik kesimpulan yang bersifat sempurna. Data yang diperoleh juga bisa dikembangkan dengan mangacu pada kerangka pemikiran dan teori-teori pendukung yang relevan dengan penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian ini.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TENAYAN RAYA KOTA PEKANBARU

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada masalah penelitian dalam latar belakang masalah yaitu bagaimana disiplin pegawai pada Kantor Camat Tenayan Raya kota Pekanbaru, karena masih banyak

ditemukan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh para pegawai, faktor kedisiplinan memiliki pengaruh yang kuat dalam mencapai tujuan dan sasaran dalam setiap instansi pemerintahan, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan selain sangat ditentukan oleh mutu profesionalitas juga ditentukan disiplin para anggotanya. Sebagai sebuah tolak ukur dalam keberhasilan organisasi maka dalam hal ini Kantor Camat Tenayan Raya kota Pekanbaru sangat memprioritaskan faktor kedisiplinan menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan, penegakkan disiplin merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi, guna menumbuhkan kembangkan ketertiban sehingga para pegawai mematuhi semua peraturan dan prosedur yang berlaku.

Menurut **Hasibuan (2011:194)** mengemukakan indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai organisasi yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti pekerjaan yang di bebaskan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan/beban kerja pegawai di luar dari kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai akan semakin rendah.

Dari hasil wawancara tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja sangat dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai. Dengan mengetahui sejauhmana tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan oleh setiap pegawai apakah telah sesuai atau belum, manajemen akan mereview kembali dan mengarahkan kepada tujuan yang benar dan sejalan dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai. Mengetahui garis besar kadar kedisiplinan pegawai dan terus menegakkan disiplin kerja akan mempengaruhi pegawai yang indiscipliner, karena dengan adanya sanksi dan juga pengarahan secara berkala dan terus menerus akan membuat pegawai merasa dirinya harus lebih baik dan lebih baik lagi.

2. Teladan Pimpinan

Pengaruh disiplin seseorang juga dapat dilihat dari faktor pimpinan yang kurang cakap dalam memberi teladan bagi pegawai. Teladan pimpinan merupakan sikap, sifat, dan moral pimpinan dalam memberikan contoh yang baik bagi pegawai/bawahan dalam rangka peningkatan disiplin kerja pegawai dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawab yang di bebankan oleh setiap pegawai. Camat merupakan pimpinan dalam Kantor Camat Tenayan Raya yang merupakan pimpinan tertinggi di instansi ini. Sangat besar sekali pengaruh pimpinan dalam memberikan contoh yang baik bagi pegawai untuk dapat menegakkan disiplin kerja.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwasannya teladan

pimpinan merupakan indikator dalam peningkatan disiplin karyawan yang cukup dominan. Yaitu bawahan selaku pelaksana program kerja sangat mengharapkan bimbingan dan juga contoh teladan, panutan yang baik guna menjadikan pribadi bawahan lebih bertanggung jawab dalam pelaksanaan fungsi dan tujuan organisasi. Di Kantor Camat Tenayan Raya ini belum menggambarkan kepatuhan teladan pimpinan yang diberikan pimpinan oleh pegawainya.

3. Balas Jasa

Balas jasa atau dengan kata lain kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang menyangkut berbagai macam jenis pemberian dan juga penghargaan kepada individu sebagai pertukaran dari hasil kinerja dan kedisiplinan yang dilakukan oleh setiap individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Balas jasa juga diartikan sebagai tingkat kesejahteraan yang ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasinya. Organisasi harus memberikan balas jasa sesuai dengan hasil yang telah dikerjakan oleh setiap pegawai. Kedisiplinan pegawai akan baik apabila balas jasa yang diberikan oleh organisasi telah sesuai dengan jerih payah yang mereka kerjakan, begitu juga sebaliknya apabila balas jasa yang mereka terima kurang/tidak sesuai untuk memenuhi kebutuhan hidup maka kedisiplinan pegawaipun akan menurun.

Kesimpulan dari hasil wawancara mengenai fungsi dan penerapan atas balas jasa di Kantor

Camat Tenayan Raya belum terlaksana dengan maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan salah seorang pegawai Kantor Camat Tenayan Raya yang mana mengemukakan masih adanya beberapa dari pegawai yang masih mencari pekerjaan sampingan. Hal ini menggambarkan masih kurangnya kesejahteraan yang didapat oleh setiap pegawai di Kantor Camat Tenayan Raya ini. Bagaimanapun keadilan atas sikap, moral, sanksi hukum dan juga balas jasa harus diberikan secara adil tanpa adanya kesewenangan dari pimpinan terhadap pegawai sesuai dengan tingkat kesejahteraan yang dibutuhkan.

4. Keadilan

Keadilan merupakan memperlakukan seseorang atau pihak lain sesuai dengan haknya. Perwujudan dari keadilan dapat dilaksanakan dalam berbagai ruang lingkup seperti kehidupan masyarakat, berbangsa, dan bernegara serta kehidupan masyarakat internasional. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karna ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan dapat juga didefinisikan sebagai suatu hasil pengambilan keputusan yang mengandung kebenaran, tidak memihak, dan dapat dipertanggungjawabkan dan memperlakukan setiap orang pada kedudukan yang sama di depan umum.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan)

atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Keadilan ini akan ikut mendorong terwujudnya disiplin pegawai dikarenakan sifat dan ego manusia yang merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama atau adil seperti pegawai yang lain. Keadilan yang diterapkan pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru belum terlaksana dengan baik.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Yang dimaksud dengan waskat (pengawasan melekat) dalam penelitian ini adalah pimpinan yang berada di Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru aktif dan langsung mengawasi perilaku pegawainya dalam melaksanakan tugas pada jam kerja dan memberi petunjuk serta bimbingan jika ada pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas di kantor. Pemimpin pada dasarnya mempunyai pokok pengertian sebagai sifat, kemampuan, proses dan atau konsep yang dimiliki oleh seseorang sedemikian rupa sehingga ia diikuti, dipatuhi, dan dihormati sehingga orang lain bersedia dengan penuh keikhlasan melakukan perbuatan atau kegiatan yang dikehendaki pemimpin tersebut. Hal ini berarti pimpinan harus dapat menjadi panutan/teladan bagi pegawai. Pemimpin harus selalu hadir di tempat kerja tepat waktu, selalu mengawasi setiap pegawai secara berkala, dan juga menolong pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tujuan pengawasan melekat adalah agar terciptanya kondisi yang dapat mendukung tugas tanggung jawab seorang pegawai dan juga

ketepatan atas pelaksanaan tugas umum pemerintah, pembangunan, kebijaksanaan, dan rencana serta peraturan perundang-undangan yang telah berlaku bagi setiap pimpinan maupun bawahan secara langsung. Secara garis besar pengawasan serta peran langsung pimpinan dalam meningkatkan disiplin pegawai belum sepenuhnya dirasakan oleh pegawai, hal ini tercermin masih adanya beberapa pegawai yang malas bekerja/tidak adanya gairah dalam bekerja. Agar terciptanya suasana yang kondusif, nyaman, dan pegawai juga akan merasa dirinya sangat diperhatikan dan dididik dengan baik perlu adanya pengawasan yang melekat dari pimpinan dan juga teladan pimpinan yang menunjukkan sikap, aturan, dan moral yang dapat dianuti dan ditiru oleh setiap pegawai dalam organisasi. Dengan begitu hal ini juga akan memberikan efek sekecil mungkin adanya penyalahgunaan wewenang dan pelanggaran disiplin pegawai.

6. Sanksi Hukum

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Pegawai yang tidak mentaati peraturan yang telah berlaku pada organisasi akan diberikan sanksi atas apa yang mereka perbuat. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan adanya sanksi hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang

telah ditetapkan oleh suatu organisasi, baik itu dalam bersikap, perilaku indisipliner, dan juga acara bekerja yang berkurang. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.

Dari hasil data wawancara yang telah dilakukan, sanksi hukuman pada Kantor Camat Tenayan Raya belum sepenuhnya tersosialisasi dan terlaksana dengan baik sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Kurangnya pembinaan dan pengawasan yang efektif terhadap pegawai mengenai sanksi hukum juga akan menjadikan sikap tidak patuh dan tak acuh terhadap peraturan yang ada pada organisasi. Pegawai memiliki pengetahuan yang terbatas mengenai bentuk sanksi pelanggaran hukum dikarenakan tidak adanya pembinaan secara berkala dan juga ketegasan dalam pemberian hukuman pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

7. Ketegasan

Dalam penciptaan peraturan sebuah organisasi perlu adanya ketegasan yang meliputi pengarahan atas peraturan disiplin kerja, dan peraturan terhadap sanksi hukum. Ketegasan pimpinan dalam memberikan aturan dan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pegawai akan merasa segan dan enggan terhadap pelanggaran disiplin kerja dikarenakan pimpinan sebagai pelaku pemberian ketegasan telah dapat memberikan arahan yang benar guna melaksanakan tugas dan pencapaian tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa ketegasan dalam memberikan sanksi

dan juga pengarahan kerja bagi pegawai sangat berpengaruh pada disiplin kerja pegawai itu sendiri. Hal ini didasarkan dengan adanya ketegasan dari awal atas peraturan, maka pegawai akan mengerti dan memahami arti pentingnya aturan yang telah ditetapkan dan akan sanksi yang diberikan. Sehingga akan meminimalkan adanya pelanggaran disiplin kembali.

8. Hubungan Kemanusiaan

Berjalannya proses penyelenggaraan pemerintahan dalam memberikan pelayanan yang efektif dan efisien maka sangat dibutuhkan disiplin pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi, dimana hal ini tidak dapat berjalan dengan sendirinya tanpa adanya kepemimpinan yang baik. Camat sebagai pimpinan tertinggi dalam kecamatan dan juga sebagai Sumber Daya Manusia yang berperan dalam menjalankan pencapaian tujuan organisasi.

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua pegawainya. Terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Dalam melaksanakan aktivitas kerja di Kantor Camat Tenayan Raya, pegawai satu sama lain selalu bekerjasama dan saling berhubungan. Tidak mungkin mereka dapat mengerjakan segala pekerjaan sendiri-sendiri tanpa campur tangan/bantuan dari pegawai lain dan khususnya pimpinan sebagai contoh dan panutan bagi karyawan.

B. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TENAYAN RAYA KOTA PEKANBARU

1. Komunikasi Pelaksana

Komunikasi merupakan suatu kegiatan penyampaian pesan apa yang menjadi pemikiran/gagasan, perasaan, harapan dan pengetahuan terhadap seseorang lain. Dalam sebuah organisasi, komunikasi yang baik mencerminkan adanya hubungan yang harmonis antara pegawai, baik itu dari segi informal/keseharian dan juga komunikasi dalam konteks pelaksanaan pekerjaan. Dampak dari komunikasi yang tidak lancar/tidak baik akan mengakibatkan terjadinya miskomunikasi antar sesama pegawai maupun pegawai kepada pimpinan. Dari hasil wawancara di atas di Kantor Camat Tenayan Kota Pekanbaru masih belum menunjukkan adanya komunikasi yang baik antar pimpinan dengan pegawai maupun pegawai dengan pegawai. Hal ini disebabkan karena berbagai rintangan dalam penyampaian komunikasi di antaranya dalam hasil wawancara dengan Camat disebabkan adanya bahasa penyampaian komunikasi yang tidak pas (kurang sesuai), sedang emosi.

1. Sikap/kesadaran

Sikap pelaksana ini diartikan sebagai kesadaran para pegawai untuk mengimplementasikan disiplin kerja. Pemberdayaan kesadaran pegawai yang maksimal akan memungkinkan suatu organisasi

untuk mampu bersaing dengan menghasilkan efisiensi dan efektifitas dalam proses hasil yang diharapkan. kesadaran pegawai dalam bertindak adalah satu komponen yang begitu vital bagi tercapainya tujuan suatu organisasi.

Pimpinan secara langsung sebagai sumber daya terpenting dalam keefektifan penegakan disiplin pegawai pada Kantor Camat Tenayan Raya sudah cukup menunjukkan sikap yang baik dalam menjalankan prosedur sebagai pimpinan yang aktif dalam penegakan disiplin kerja pegawai. Namun dapat dilihat dari hasil wawancara dengan sekretaris camat dan salah satu pegawai pada Kantor Camat Tenayan Raya bahwasannya masih ada sebagian sikap/kesadaran pegawai yang tidak/kurang memberikan kontribusi, tidak serius dalam bekerja, komitmen yang kurang dan atau ada yang menjadi penghambat bagi organisasi. Sebagai ilustrasi adanya sejumlah pegawai yang memikul beban (tugas pekerjaannya) terlampaui dalam artian mereka bersungguh-sungguh dalam bekerja, dan ada sebagian pegawai yang tidak memikul beban dalam artian tidak bertanggung jawab atas beban yang dia pikul, sehingga pegawai yang bekerja sungguh- sungguh akan merasa beban pekerjaan mereka semakin berat.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan merupakan tempat dimana suatu organisasi melakukan tujuan dan mengembangkantujuan yang akan di capai. Baik buruknya lingkungan kerja pada organisasi akan mempengaruhi hasil/output tujuan yang direncanakan, karena

lingkungan itu sendiri akan mengalami perubahan sesuai dengan zaman dan waktu.

Lingkungan kerja mempunyai peranan nyata dan penting dalam suatu kehidupan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik berperan penting sebagai pendorong bagi pegawai untuk melakukan tugas dan fungsinya secara benar, lebih bersemangat, dan termotivasi karena pegawai telah merasa nyaman akan lingkungan kerja sekitarnya. Hal ini dapat terjadi karena seiring meningkatnya standar hidup seseorang, maka ia akan cenderung menginginkan lingkungan yang kondusif yang akan memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis tentang disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru tentang disiplin kerja pegawai bahwa disiplin kerja di kantor Camat ini masih belum berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari indikator yang digunakan untuk melihat program disiplin kerja pegawai Kantor Camat Tenayan Raya Pekanbaru tersebut. Indikator yang pertama yaitu, tujuan dan kemampuan yang diberikan kepada pegawai belum sesuai dengan kemampuan pegawai itu sendiri, dilihat dari adanya

pegawai yang malas dan menganggap bahwa beban kerjanya terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Teladan pimpinan yang kurang cakap dalam memberikan contoh/teladan yang baik bagi pegawai, sehingga masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Balas jasa yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh pegawai dalam menjamin kesejahteraan pegawai dalam melangsungkan hidupnya. Keadilan atas pengakuan dan hukuman yang tidak seimbang antar pegawai yang menjadikan beberapa pegawai merasa bahwa dirinya kurang diperhatikan dari pegawai lainnya. Kurangnya waskat (pengawasan melekat) pimpinan secara langsung dalam memotivasi pegawai, sehingga pegawai merasa dirinya kurang di bimbing dan di arahkan. Sanksi hukum yang tidak tepat sasaran dan kurang mendidik yang mengakibatkan pegawai tidak jera dan akan melakukan perbuatan melanggar aturan kembali. Ketegasan dalam pemberian bimbingan disiplin kerja belum sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, serta indikator yang terakhir adalah hubungan kemanusiaan yang tidak harmonis baik itu antar pimpinan dengan pegawai maupun pegawai dengan pegawai lainnya sehingga

kurang terciptanya suasana kerja yang nyaman.

2. Faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai Kantor Camat Tenayan Raya Pekanbaru, yaitu : pertama komunikasi yang kurang lancar pada setiap pegawai kepada pegawai lain maupun dari pimpinan kepada bawahannya dalam pelaksanaan aturan dan juga kerjasama yang ditetapkan. Dengan kata lain, masih kurangnya pengetahuan pegawai tentang makna komunikasi yang baik dalam peningkatan tujuan organisasi dan penegakan disiplin kerja. Faktor kedua adalah kurangnya sikap/kesadaran pegawai dalam melaksanakan peraturan-peraturan dan norma-norma disiplin kerja yang dapat meningkatkan maupun menurunkan disiplin kerja pada organisasi. Ketiga lingkungan kerja yang tidak kondusif, yang mengakibatkan kurangnya kerjasama dalam bekerja dan membuat lemahnya daya kerja pegawai serta kurangnya sosialisasi dalam pengambilan kebijakan.

B. Saran

Dari penelitian yang peneliti peroleh, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan menjadi masukan dan pertimbangan. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kantor Camat Tenyan Raya Kota Pekanbaru sebagai instansi pemerintah yang bertugas melayani

masyarakat seharusnya lebih meningkatkan kualitas pegawainya terutama dalam disiplin kerja dan juga memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat pengguna jasa. Tidak terlepas juga pengawasan, sanksi hukum dan juga ketegasan dalam pemberian arahan kepada pegawai harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan pegawai secara rutin dan berkala.

2. Diharapkan kepada Pimpinan Kantor Camat Tenayan Raya (Camat) supaya lebih memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan turunnya disiplin kerja pegawai. Hal ini berhubungan dengan terlaksana atau tidaknya tugas-tugas dan tanggung jawab pegawai dengan baik. Selain itu pimpinan juga harus dapat mengkoordinasi dan mengarahkan bawahannya untuk dapat bekerja sesuai dengan target dan tujuan instansi dengan komunikasi yang aktif dan melalui pendekatan yang baik agar beban kerja yang diemban para pegawai dapat mereka pertanggungjawabkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahman. 2010.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Gie, The Liang. 2009.
Administrasi Perkantoran. Yogyakarta: Gunung Agung
- Hasibuan, Melayu S.P. 2010.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- _____. 2011.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta :Penerbit Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. T. 2010.
Manajemen Personalialia. Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014.
Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Moelong 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakaya
- Moenir. AS. 2010.
Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara
- Moekidjat. 2010.
Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung: Pioner Jaya
- Nitisemo, S Alex. 2000.
Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nuraini 2013.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal, 2011.
Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan edisi kedua. Jakarta: PT Raja Grofindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, Dr. 2010.
Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan

- Administratif & Operasional edisi revisi.*
Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2011.
Manajemen Sumber Daya Manusia.
Cetakan ke-3. Jakarta: Kencana
Prenada Media Grup
- Saydam, Gouzali. 2010.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit
Djambatan
-
- .2009.
Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djambatan.
- Sinungan, Muchhdarsyah. 2011.
Produktivitas (Apa dan Bagaimana). Jakarta :
Penerbit Djambatan
- Sugandha, Daan. 2002.
Kepemimpinan dalam Administrasi. Bandung:
Sinar Baru
- Thohah, Miftah. 2010.
Manajemen Kepegawain Sipil di Indonesi edisi revisi.
Jakarta : Kencana
- Tohardi, Ahmad. 2002.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Bandar